



THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MODERATED BY WORK ENVIRONMENT

Muhammad Ansar Jafar, Trimulato Trimulato[✉], Ilham Gani

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

ansarpbs@gmail.com, [✉]tri.mulato@uin-alauddin.ac.id,

ilhaam@uin-alauddin.ac.id

<https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>

Received: Feb 09, 2023 Revised: Feb 22, 2023 Accepted: Mar 15, 2023 Published: Apr 17, 2023

ABSTRACT

The study aims to show the effect of leadership and motivation on employee performance with the work environment as a moderating variable at the Niaga Madani Sharia Rural Bank (SRB) Makassar. The type of research used is quantitative with an associative approach and uses primary and secondary data. This study used a saturated sample of 52 respondents. The data analysis technique used moderated regression analysis (MRA), but before that, it was tested for validity, reliability, and classical assumptions with SPSS 26 software tools. The results showed that leadership significantly positively affected employee performance. Motivation does not affect employee performance. Work environment significantly positively affected employee performance. Leadership and motivation simultaneously influence employee performance. The work environment can significantly moderate the influence of leadership on employee performance. The work environment cannot moderate the effect of motivation on employee performance. This research can complement existing theory and be a reference for SRB in improving employee performance, especially in leadership.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance, Work Environment.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN KERJA

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Makassar. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 responden. Teknik analisis data menggunakan *moderated regression analysis (MRA)*, namun sebelum itu dilakukan pengujian validitas, realibilitas dan asumsi klasik dengan alat bantu software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mampu memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat melengkapi teori yang sudah ada dan dapat menjadi rujukan bagi BPRS dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dari segi kepemimpinan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.



PENDAHULUAN

Di era yang penuh dengan tantangan ini, serta persaingan membutuhkan kemampuan dalam menggunakan teknologi. Globalisasi menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja aktif dan terus melakukan perbaikan dan peningkatan pengetahuan. SDM wajib menjadi insan yang selalu belajar, memiliki keinginan yang tinggi dalam bekerja keras serta memiliki motivasi dan semangat tinggi untuk dapat mengeksplorasi potensi yang dimilikinya agar teraplikasi dalam kinerja yang baik (Sutrisno 2015). Kehadiran SDM menjadi faktor yang utama dan penting untuk kinerja sebuah organisasi. Oleh sebab itu, untuk dapat mencapai tujuan yang disusun berdasarkan visi dan misi organisasi, maka memerlukan SDM yang baik untuk mengelolanya. SDM merupakan bagian dari faktor yang strategis dalam segala bentuk kegiatan yang dialukan oleh organisasi atau perusahaan (Irfani 2021). Perusahaan selalu mengupayakan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja SDM, sehingga memerlukan metode dan program untuk dapat menghasilkan SDM yang memiliki produktivitas tinggi dan berkontribusi bagi perusahaan (Saputra, Bagia, and Yulianthini 2016).

Kinerja karyawan merupakan bentuk dari hasil kerja yang dihadirkan oleh SDM yang bekerja yang disesuaikan dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan dan upaya untuk menghindari risiko terjadinya kerugian (Heruwanto, Septian, and Kurniawan 2019). Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap individu memiliki ukuran dan kemampuan yang berbeda antara satu dengan lainnya dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggungjawabnya. Tingkatan kemampuan yang dimiliki karyawan akan berkontribusi bagi perusahaan, dan perusahaan mampu mengukur kemampuannya berdasarkan kinerja yang diberikan selama bekerja (Nurwin and Frianto 2021). Diantara faktor yang dianggap urgen dapat memberikan dampak bagi hasil kerja dari karyawan terhadap perusahaan yaitu kepemimpinan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan, jika suatu organisasi memiliki penerapan kepemimpinan yang ideal akan mendorong terciptanya kepercayaan yang baik bagi karyawannya, begitupun sebaliknya jika kepemimpinan tidak terimplementasi dengan baik maka akan berdampak kurang baik bagi kinerja karyawan, sehingga terganggu sistem kerja organisasi dan akan menghambat tercapainya tujuan organisasi (Kaswan 2021).

Selain faktor kepemimpinan juga ada faktor motivasi dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut menjadi hal penting dan perhatian bagi perusahaan termasuk lembaga keuangan syariah bank syariah. Hal tersebut bermanfaat untuk mendukung kinerja dari SDM yang dimiliki oleh bank syariah, termasuk BPRS. BPRS merupakan salah satu jenis bank syariah, yang kegiataannya berbeda dengan bank umum syariah (BUS) dan unit usaha syariah (UUS), karena tidak terdapat produk lintas transaksi, berupa giro, transfer dan transaksi lainnya. BPRS biasanya bersifat kedaerahan, hanya terdapat pada wilayah tertentu dan tidak ditemukan kantor cabang di daerah lain. Selain itu BPRS juga merupakan lembaga keuangan syariah yang konsen pada sektor mikro, kecil dan menengah. Kota Makassar merupakan salah satu wilayah yang memiliki jumlah BPRS yang cukup banyak, salah satunya yaitu BPRS Niaga Madani. Adapun masalah yang ditemukan dari hasil pengamatan di BPRS Niaga Madani Makassar yaitu tentang manajemen SDM seperti karyawan kurang disiplin, sanksi kurang tegas, kurangnya pelatihan kerja terhadap karyawan, penempatan karyawan yang tidak

sesuai dengan latar belakang pendidikan. Namun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik karena gaji dan jumlah tunjangan sesuai dengan yang diharapkan, kemudian manajemen dapat menerima kritik dan saran.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh Hapsari and Suryaman (2022); Manik and Bancin (2022); Suhanta, Jufrizen, and Pasaribu (2022), namun penelitian tersebut tidak membahas mengenai motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh Wulandari et al. (2020); Ardiansyah, Fitriyanti, and Ahmad (2021); Nurwin and Frianto (2021); Prasetyo et al. (2021); Endra (2022) dengan hasil yang berbeda-beda, tetapi tidak membahas mengenai kepemimpinan. Penelitian yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan juga sudah pernah dilakukan oleh Gede and Priartini (2018); Nugroho (2018); Saputri and Andayani (2018); Marjaya and Pasaribu (2019); Nababan et al. (2020); Atijah and Bahri (2021); Irfani (2021); Firmansyah and Maria (2022); Jumady et al. (2022) dengan hasil yang beragam, tetapi penelitian tersebut tidak membahas lingkungan kerja. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga sudah pernah diteliti oleh Hasibuan and Bahri (2018); Ratmayani and Hartono (2018); Tarigan and Rozzyana (2018); J. A. Pasaribu (2021) dengan hasil yang berbeda, namun penelitian tersebut menjadikan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan pada penelitian ini sebagai variabel moderasi. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja sudah pernah diteliti oleh Suhanta, Jufrizen, and Pasaribu (2022), tetapi tidak membahas tentang motivasi. Kemudian penelitian yang menjadikan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada komitmen suatu organisasi sudah dilakukan oleh Chamidah and Soliha (2022), akan tetapi tidak membahas mengenai kepemimpinan dan motivasi. Keberadaan fakta literatur tersebut dapat menjadi *gap* penelitian dan menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Oleh karena itu menjadi urgen untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di BPRS Niaga Madani Makassar.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan bentuk hasil kerja yang berhasil dicapai oleh para karyawan atau pegawai baik kerja secara individu atau hasil dari kerjasama pada suatu organisasi (Akbar 2018). Kerja berdasarkan tugas dan wewenang yang telah diberikan dan tanggungjawab atas tugas tersebut bersama untuk mencapai visi dan misi, serta tujuan dari organisasi kemudian kesanggupan untuk menjalani dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi sesuai dengan waktu yang telah direncanakan serta dilakukan tanpa melakukan pelanggaran terhadap aturan hukum yang berlaku (Manik and Bancin 2022). Bentuk kinerja dari seorang pekerja atau karyawan juga bersifat individual, karena setiap sumber daya manusia memiliki level kesanggupan memiliki perbedaan untuk menunaikan setiap pekerjaan dan tugas dan harus dilakukan dengan penuh tanggungjawab



(Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019). Peran dari kegiatan manajemen mampu menakar hasil dari kinerja karyawan berdasarkan hasil yang diperoleh dari kinerja yang dilakukan masing-masing (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019). Bentuk kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Ardiansyah, Fitriyanti, and Ahmad 2021).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan upaya dan proses yang menghadirkan satu sosok individu yang mampu mengorganisir dan mampu memberi pengaruh bagi orang lain melalui pemberian berupa motivasi kerja, sehingga individu tersebut dapat bekerja dengan semangat tinggi sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan (Tarigan and Rozzyana 2018). Sosok pemimpin merupakan mereka yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan mereka pada setiap harinya. Seorang pemimpin yang terlahir tidak hanya dalam sebuah struktur yang hierarki bersifat managerial, melainkan juga dapat lahir dari kelompok yang tidak resmi atau nonformal secara kelembagaan (M. H. Pasaribu 2021). Bentuk kepemimpinan yang dikatakan baik dan juga memiliki nilai efisiensi dibutuhkan pada semua bentuk perusahaan sebagai upaya menciptakan usaha yang bertujuan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga bentuk kepemimpinan adalah suatu kemampuan dari seorang dalam memberikan pengaruh dan motivasi bagi orang yang dipimpinnya untuk menetapkan dan menentukan organisasinya (Hapsari and Suryaman 2022). Bentuk kepemimpinan terdiri dari beberapa proses yang memiliki pengaruh untuk penyusunan tujuan organisasi, juga mendorong motivasi para pengikut untuk bersama mencapai tujuan, kemudian memberi pengaruh untuk melakukan perbaikan pada suatu organisasi dan para individu yang ada didalamnya (Hapsari and Suryaman 2022). Adapun indikator dari bentuk kepemimpinan bagi organisasi yaitu: integritas (*integrity*), kompeten (*competency*), konsistensi (*consistency*), loyal (*loyalty*), terbuka (*openess*) (Robbins and Judge 2017).

Motivasi

Motivasi merupakan bentuk dorongan serta upaya seseorang mampu mengerjakan suatu pekerjaan dan memiliki keinginan yang dimiliki masing-masing individu agar mampu memberikan sentuhan untuk melakukan tindakan yang baik sesuai dengan ketentuan (Purba and Tambun 2015). Bentuk motivasi kerja seorang karyawan yaitu mampu memegang teguh dan bekerja sesuai dengan peran untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, adanya motivasi untuk dapat memberi pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja dan meningkatkan kualitas kinerja dari para karyawan untuk berkontribusi pada organisasi atau perusahaan (Endra 2022). Motivasi adalah rasa ingin yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan serta mampu meningkatkan adanya rasa penuh tanggungjawab terhadap pekerjaannya (Wulandari et al. 2020). Indikator motivasi terdiri dari: gaji, bonus, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi (Wulandari et al. 2020).



Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bentuk dari keseluruhan fasilitas dan prasarana yang dapat menunjang dan memperlancar pekerjaan pegawai (Suryadi and Yusuf 2022). Kondisi lingkungan kerja yang memadai diciptakan dengan sebaik mungkin agar menciptakan suasana yang menunjang Susana pekerjaan, hubungan baik antar laryawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi and Yusuf 2022). Lingkungan dalam bekerja yaitu semua yang terdapat diantara karyawan melaksanakan pekerjaannya, karena secara langsung berkorelasi pada karyawannya, lingkungan kerja mampu berpengaruh pada perasaan karyawan tersebut (Christina and Sitorus 2022). Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah bagian dari unsur-unsur yang diterapkan dalam menjalankan pekerjaan secara rutin dalam menjalankan kewajiban dalam mencari nafkah untuk keluarganya (Anthoni and Faisal 2020). Lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu: keadaan lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia untuk karyawan, dan *relationship* (Naa 2017).

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan atau juga sering disebut dengan istilah *leadership* merupakan bentuk kesanggupan yang dapat mempengaruhi suatu organisasi atau komunitas dalam tujuan mencapai suatu visi yang telah direncanakan dan pencapain tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan (Mulyadi 2018). Seorang pemimpin pada suatu organisasi amat sangat diperlukan untuk menyusun tujuan yang ingin dicapai, penembatan sumber daya yang bersifat langka, serta mampu memberikan arahan dan juga peduli terhadap tujuan organisasi, melakukan koordinasi jika terjadi perubahan, kemampuan dalam komunikasi secara langsung dengan para pekerja yang dipimpinnya, dan memberikan arahan untuk menghindari kegagalan dan mencapai hasil yang terbaik (Ranjabar 2021). Pada proses kegiatan pengembangan dan memajukan suatu organisasi sistem manejerial terdapat pengaruh dari kepemimpinan yang ada, sehingga pemimpin memiliki kewajiban untuk mengenal dan mengetahui semua karakter dan kemampuan dari setiap karyawan yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya untuk menciptakan kinerja dan lingkungan kerja yang kondusif (Fahmi 2018). Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh Hapsari and Suryaman (2022); Manik and Bancin (2022); Suhanta, Jufrizen, and Pasaribu (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dibangun hipotesis H_1 : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan keinginan yang begitu besar dalam melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi tujuan bersama mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Purba and Tambun 2015). Motivasi yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan dari karyawan yang dimiliki masing-masing individu (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020). Kesuksesan tidak akan terwujud tanpa adanya motivasi yang tinggi yang bersama dihadirkan oleh para manajer dan seluruh karyawan. Begitu pentingnya faktor motivasi, karena akan menciptakan dan mendorong SDM untuk berkerja dengan maksimal untuk kinerja yang optimal. Motivasi akan membangun perilaku manusia dalam bekerja, sehingga seorang manajer harus bisa memahami dan mengetahui bentuk motif dan hal yang menjadi motivasi dari karyawannya dalam bekerja (Purnama, Safitri, and

Agustina 2020). Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh Wulandari et al. (2020); Prasetyo et al. (2021); Endra (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dibangun hipotesis H₂: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh Gede and Priartini (2018); Atijah and Bahri (2021); Firmansyah and Maria (2022); Jumady et al. (2022) dengan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dibangun hipotesis H₃: kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi faktor lain berupa lingkungan kerja juga menjadi hal yang penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik. Melalui lingkungan kerja perusahaan mampu menghadirkan kondisi kerja yang baik dan dapat memotivasi para karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik serta memberikan dampak berupa semangat kerja yang tinggi dari para karyawan (Gani, Rahman, and Hatta 2021). Kondisi dari lingkungan kerja merupakan bagian dari bentuk suasana yang terdapat di sekitaran lokasi kerja, dimana juga dapat dirasakan oleh karyawan, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang diharapkan memberikan hasil maksimal. Jika lingkungan kerja memiliki fasilitas yang lengkap maka dapat dijadikan sebagai faktor pendukung bagi karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat berkeja dengan baik dan berkontribusi bagi perusahaan (Baribin and Saputri 2020). Terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan begitupun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan (Jayusman, Setyorini, and Prakasa 2021). Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Hasibuan and Bahri (2018); Ratmayani and Hartono (2018); J. A. Pasaribu (2021) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dibangun hipotesis H₄: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi lingkungan kerja sudah diteliti oleh Suhanta, Jufrizen, and Pasaribu (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dibangun hipotesis H₅: lingkungan kerja mampu memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional sudah diteliti oleh Chamidah and Soliha (2022) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi maupun *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu dan hipotesis sebelumnya maka dapat dibangun hipotesis H₆: lingkungan kerja mampu memoderasi secara signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer berupa penyebaran angket pada karyawan dan wawancara langsung dengan pihak BPRS Niaga Madani Makassar. Kemudian penelitian ini menggunakan data sekunder berupa data dari hasil penelitian terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPRS Niaga Madani Makassar yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel melalui pendekatan *propability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. *Propability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik analisis data menggunakan *moderated regression analysis (MRA)*, namun sebelumnya dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, hipotesis, dan koefisien determinasi dengan bantuan *software SPSS 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari kuesioner pada tiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Diketahui jumlah responden pada penelitian ini adalah 52, sehingga nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 0,2732. Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan jawaban yang valid. Hal ini dikarenakan tiap nilai r_{hitung} menunjukkan nilai yang lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,447	0,2732	Valid
X1.2	0,471	0,2732	Valid
X1.3	0,289	0,2732	Valid
X1.4	0,590	0,2732	Valid
X1.5	0,493	0,2732	Valid
X2.1	0,459	0,2732	Valid
X2.2	0,365	0,2732	Valid
X2.3	0,395	0,2732	Valid
X2.4	0,453	0,2732	Valid
X2.5	0,619	0,2732	Valid
Z1	0,541	0,2732	Valid
Z2	0,462	0,2732	Valid
Z3	0,430	0,2732	Valid
Z4	0,324	0,2732	Valid
Z5	0,546	0,2732	Valid
Y1	0,378	0,2732	Valid
Y2	0,539	0,2732	Valid
Y3	0,581	0,2732	Valid

X1: Kepemimpinan, X2: Motivasi, Z: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer (diolah)



Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, untuk menentukan data tersebut reliable atau tidak digunakan nilai acuan *cronbach's alpha* sebesar 0,6. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka data tersebut reliable sebaliknya jika kurang dari 0,6 maka data tersebut tidak reliable. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* berada pada angka 0,790 untuk seluruh butir pernyataan, sehingga dapat dikatakan bahwa tiap item pernyataan dalam instrument penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 dan apabila signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikansi menunjukkan angka 0,200 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* > 0,01 dan *VIF* < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,690 dan *VIF* 1,449. Variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* 0,603 dan *VIF* 1,659. Variabel moderasi lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,769 dan *VIF* 1,301. Seluruh nilai *tolerance* > 0,01 dan *VIF* < 10, maka tidak terdapat multikolonieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kepemimpinan	0,690	1,449
Motivasi	0,603	1,659
Lingkungan Kerja	0,769	1,301

Sumber: data primer (diolah)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui adanya varians dari galat yang sama atau tidak dari model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser. Dengan syarat terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,549, variabel motivasi sebesar 0,161 dan variabel moderasi (lingkungan kerja) sebesar 0,707. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Berdasarkan Tabel 3, maka model persamaan MRA pada penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + \beta_4X_1*Z + \beta_5X_2*Z + e = -64,088 + 3,056X_1 + 0,822X_2 + 6,364Z - 0,230X_1*Z - 0,059X_2*Z + e$.

Tabel 3 Moderated Regression Analysis

<i>Hypothesis</i>	<i>Coefficient</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	-64,088	-3,087	0,003
H ₁ : X ₁ → Y	3,056	2,379	0,022
H ₂ : X ₂ → Y	0,822	0,689	0,494
H ₅ : X ₁ *Z → Y	-0,230	-2,282	0,027
H ₆ : X ₂ *Z → Y	-0,059	-0,627	0,534
H ₄ : Z → Y	6,364	3,689	0,001
H ₃ : F (X ₁ ,X ₂ → Y)	-	6,229	0,004
F	-	6,818	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	-	0,363	-

Sumber: data primer (diolah)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $X_1 \rightarrow Y$ adalah 0,022 < 0,05 maka H₁ diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $X_2 \rightarrow Y$ adalah 0,494 maka H₂ ditolak, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $X_1, X_2 \rightarrow Y$ adalah 0,004 maka H₃ diterima, artinya secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $Z \rightarrow Y$ adalah 0,001 maka H₄ diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $X_1 * Z \rightarrow Y$ adalah 0,027 maka H₅ diterima, artinya lingkungan kerja dapat memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $X_2 * Z \rightarrow Y$ adalah 0,534 maka H₆ ditolak, artinya lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan F adalah 0,000, artinya secara simultan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan*lingkungan kerja dan motivasi*lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh yaitu 36,3%.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan pada BPRS Niaga Madani Makassar maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sebaliknya jika kepemimpinan tidak baik maka kinerja karyawan juga tidak baik. Kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan cara membangun komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan dalam setiap kegiatan pekerjaan agar hubungan yang lebih akrab. (Firmansyah and Maria 2022). Pada proses kegiatan pengembangan dan memajukan BPRS Niaga Madani Makassar terdapat pengaruh dari kepemimpinan yang ada, sehingga pemimpin memiliki kewajiban untuk mengenal dan mengetahui semua karakter dan kemampuan dari setiap karyawan yang ada untuk menciptakan kinerja karyawan yang kondusif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hapsari and Suryaman (2022); Manik and Bancin (2022); Suhanta, Jufrizen, and Pasaribu (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga bagaimanapun bentuk motivasi dari karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Hal tersebut diindikasikan karena karyawan BPRS Niaga Madani Makassar sudah merasa puas dengan gaji dan jumlah tunjangan yang telah diterimanya, sehingga motivasi untuk bekerja tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, Fitriyanti, and Ahmad (2021); Nurwin and Frianto (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak didukung oleh Wulandari et al. (2020); Prasetyo et al. (2021); Endra (2022) yang menyatakatan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan dan diiringi dengan motivasi yang tinggi dari karyawan maka kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar semakin baik, sebaliknya kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar menjadi tidak baik. Hasil penelitian ini didukung oleh Gede and Priartini (2018); Atijah and Bahri (2021); Firmansyah and Maria (2022); Jumady et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja pada BPRS Niaga Madani Makassar maka kinerja karyawan semakin baik. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan juga tidak baik. Kondisi dari lingkungan kerja merupakan bagian dari bentuk suasana yang terdapat di sekitaran lokasi kerja, dimana juga dapat dirasakan oleh karyawan, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Hasil penelitian ini didukung oleh Hasibuan and Bahri (2018); Ratmayani and Hartono (2018); J. A. Pasaribu (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja di BPRS Niaga Madani Makassar mampu memberikan dampak bagi tingkat kinerja karyawan. Karyawan secara tidak langsung melakukan pengamatan terhadap kondisi lingkungan dimana mereka bekerja. Mereka berharap agar lingkungan tempat mereka bekerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman disaat melakukan pekerjaan sekaligus kepemimpinan yang baik, dengan harapan hasil yang baik. Kondisi dari lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan pekerjaan yang secara fisik dapat dilihat, dan lingkungan pekerjaan secara non fisik tidak dapat dilihat secara

langsung. Terciptanya suasana lingkungan pekerjaan yang kondusif dan bernilai baik serta kepemimpinan yang baik mampu berpengaruh bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhanta, Jufrizen, and Pasaribu (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Seharusnya kondisi lingkungan kerja yang ideal dan kondusif dengan baik mampu mewujudkan bentuk sinergisitas kerjasama yang ada antara semua karyawan yang ideal pula dan kondisi yang baik yang diidamkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Namun dengan tidak adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar, maka lingkungan kerja sebagai apapun tidak berdampak terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adipura and Puspitasari (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Chamidah and Soliha (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi maupun *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa ternyata kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Lingkungan kerja mampu memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPRS Niaga Madani Makassar.

Penelitian ini dapat melengkapi teori yang sudah ada dan dapat menjadi rujukan bagi BPRS dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dari segi kepemimpinan. Kepemimpinan memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan di BPRS Niaga Madani Makassar, Sehingga sudah seharusnya BPRS Niaga Madani Makassar memberikan perhatian bagi tercipta pola kepemimpinan yang memberikan motivasi bagi kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Menghadirkan karyawan yang berkinerja baik dan maksimal bagi BPRS Niaga Madani Makassar maka perlu diciptakan pola kepemimpinan yang baik sebagai teladan dan dorongan dalam menghadirkan suasana kerja yang baik dan maksimal dan sesuai dengan ajaran Islam.

Keterbatasan penelitian ini terdapat pada variabel dan sampel, sehingga untuk kedepan dapat dikembangkan penelitian lebih lanjut, baik pada objek penelitian yang berbeda dengan sampel yang lebih besar. Kemudian perlu



menambahkan variabel-variabel yang belum terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang lebih luas pada lembaga keuangan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4 (1): 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Adipura, Adipura, and Kakanita Ari Puspitasari. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 1 (3): 1–25. <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3107>.
- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *JIAGANIS: Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis* 3 (1): 1–17. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>.
- Anthoni, Lukman, and Rahman Faisal. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha." *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi* 5 (1): 24–37. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v5i1.y2020.p24-37>.
- Ardiansyah, Imam, Endah Fitriyanti, and Fahry Ahmad. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1 (11): 2453–62. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/490>.
- Atijah, Atijah, and Syaiful Bahri. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Jurnal Humaniora* 5 (1): 31–45. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1673>.
- Baribin, Diah Pranitasari, and Cici Bela Saputri. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11 (1): 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>.
- Chamidah, Chamidah, and Euis Soliha. 2022. "Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruh Komitmen Organisasional." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9 (2): 243–53. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.311>.
- Christina, Mega, and David Humala Sitorus. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 17 (1): 25–34. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2521>.
- Endra, Tri Syandi Syah. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap



- Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta.” *Among Makarti* 14 (2): 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *HUMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4 (1): 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420>.
- Firmansyah, Nazhar Amin, and Vera Maria. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2 (12): 3841–48. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1485>.
- Gani, Nuraeni, Muhamad Akil Rahman, and Ulya Hatta. 2021. “Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar).” *IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal* 2 (1): 1–15. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/IBEF/article/view/26504>.
- Gede, Komang G. D., and Putu Saroyeni Priartini. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 7 (4): 1107. <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i04.p07>.
- Hapsari, Amelia, and Alifya HAniffah Suryaman. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gajah Putih Elastic.” *HUMANIS (Humanities, Management, and Science Proceedings)* 2 (2): 302–11. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/21133>.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Heruwanto, Joni, Dede Septian, and Ergo Nurpatia Kurniawan. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Taro Paloma Bogor.” *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 15 (2): 171–82. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>.
- Irfani, Mohammad. 2021. “Analisis Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Indonesia 100 Publishing.” *IKLILA: Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 4 (1): 30–44. <https://ejournal.staikhozin.ac.id/ojs/index.php/iklila/article/view/50>.
- Jayusman, Hendra, Winarti Setyorini, and Aditya Dwi Prakasa. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara.” *Magenta* 9 (2): 75–82. <http://magenta.untama.ac.id/index.php/1192012/article/view/60>.
- Jumady, Edy, Dharmawati Djaharuddin, Ampauleng Ampauleng, A. Dahrul, and Kusdiningsih M. Torano. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9 (3): 600–610.



- <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.461>.
- Kaswan, Kaswan. 2021. *Organisasi; Struktural, Perilaku, Dan Hasil*. Bandung: Yrama Widya.
- Manik, Lely Lasro Ariska, and Mira Antasari Bancin. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan." *Jurnal Global Manajemen* 11 (1): 187–98. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/1602>.
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 129–47. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- Mulyadi, Deddy. 2018. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Naa, Abner. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni." *Jurnal Renaissance* 2 (02): 167–76. <http://ejournal-academia.org/index.php/renaissance/article/view/45>.
- Nababan, Fransiska L, Bimantara Sembiring, Lika Bancin, Lilis Sianturi, and Maya Agustina Tanjung. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Berisnar Medan." *Jurnal Darma Agung* 28 (3): 496–506. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>.
- Nugroho, Arief Teguh. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 20 (2): 139–50. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>.
- Nurwin, Kartika Juanita, and Agus Frianto. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (3): 876–85. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>.
- Pasaribu, Junaidi Amanda. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah." *JUDICIOUS: Journal of Management* 2 (1): 34–41. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>.
- Pasaribu, Mansyur Hidayat. 2021. "Penerapan Gaya Dan Pendekatan Kepemimpinan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4 (2): 246–52. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2568>.
- Prasetyo, Eko, Farid Riadi, Nenny Rinawati, and Retno Resawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 1 (2): 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>.
- Purba, Iwani, and Nita Askita Tambun. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan." *Jurnal Bisnis Administrasi* 4 (1): 22–33. <https://core.ac.uk/download/pdf/235003956.pdf>.
- Purnama, Husna, Meilinda Safitri, and Mira Agustina. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 5 (1): 11–20.



- <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>.
- Ranjabar, Jacobus. 2021. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Afabet.
- Ratmayani, Novika, and R. Djoko Setyo Hartono. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Abadi)." *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis* 14 (1): 133–45. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/4643>.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 13th ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 4 (1): 1–8. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730>.
- Saputri, Rahayu, and Nur Rahmah Andayani. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam." *Journal Of Applied Business Administration* 2 (2): 307–16. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>.
- Suhanta, Bambang, Jufrizen Jufrizen, and Fajar Pasaribu. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja." *Jesya* 5 (2): 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>.
- Suryadi, Ihsan, and Sachro Yusuf. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 4 (2): 223. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i2.17123>.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, Yulinda, and Rozzyana Rozzyana. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Of Applied Managerial Accounting* 2 (1): 26–40. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.659>.
- Wulandari, Nurlaily, Alvin Arifin, RA. Istiqomah Pujiningtiyas, Moh. Arifin, and Masfufatul Khoiriyah. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Perbankan Syariah Di Kabupaten Sumenep." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 3 (2): 295–302. [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5886](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5886).